# 线上教育培训机构员工2024的年度工作总结集合6篇

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-06-11

*培训是“培训+培训”，通过培训，让学员掌握一定的技能。 以下是为大家整理的关于线上教育培训机构员工2024的年度工作总结的文章6篇 ,欢迎品鉴！线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇1　　时间稍纵即逝，xx年已经悄无声息站在了我们的身...*

培训是“培训+培训”，通过培训，让学员掌握一定的技能。 以下是为大家整理的关于线上教育培训机构员工2024的年度工作总结的文章6篇 ,欢迎品鉴！

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇1**

　　时间稍纵即逝，xx年已经悄无声息站在了我们的身边。尽管时光飞速，但在即将过去的xx年里，总有些难忘的瞬间值得回忆，即将过去的一年相当于我们人生舞台上的一段影片，把每一段影片剪接在一起就形成一生的完整电影。在这一年里，最重要的是要有主题、要有情节、要有值得回味的高潮部分。

　　主题就是在xx年里我们的人生目标，在这一年里我们应该完成哪些计划，要完成到什么程度。因为设定了一年里最重要的目标，这一年你的生活才不太会偏离方向，只要大方向正确了，虽然会犯点儿小错误那也不太要紧。情节就是让我们的生活和工作都变得生动起来，生活和工作才不会枯燥和无趣，但是需要我们不断地创造生动，比如主动工作比被动工作更生动，创新比守旧更生动。

　　生活很容易就会陷入单调的状态，每天睡觉上班下班，生命的活力不断会被消耗，我们需要不断让生活有新的内容，大到恋爱、结婚、生子，小到做一道从来没见过的题、见一位不认识的人等。一年中我们总需要有一些高潮部分值得我们记忆和珍藏，也许是一个难忘的学生或家长，也许是一节值得珍藏的课程，也许是解对一道难题之后的愉悦。

　　xx年对于培训学校来说是最具有挑战性的一年，也是充分体现内在实力的一年，在市场环境极其复杂的情况下，博学教育经受住了市场的考验，很大程度上得到了发展和完善！博学教育在xx年里也有自己的主题、情节和高潮。比如说：“提高教学质量”就是我们永恒不变的主题。

　　我们的学生人数在不断增加，员工老师人数在不断增加，教学环境和设备在不断的完善和更新就是我们的情节。3月份我们学校主办的《成就孩子未来三十年》大型家庭教育公益讲座，5月份、6月份我们举办的母亲节、父亲节感恩签名活动，8月份我校被中国中轻产品质量保障中心评选为“中国著名品牌”重点推广单位，12月份我们参加为长武县枣园镇惠家村留守儿童捐赠学习用品和生活用品的献爱心活动都将是我们的高潮，将会永远值得我们回忆。

　　但我们也清楚认识到，博学教育在很多地方做得还不够好：比如我们的成本费用一直在上升，我们的学生和家长满意度还有一定的提升空间。一方面说明了博学教育在发展，另一方面说明了博学教育的管理机制还有待进一步完善，甚至包含着一定的危机。

　　xx年已经迎面而来，又是新的开始，又是365天。在xx年里，博学教育还会发生哪些精彩的片段呢？博学教育将继续实施“学科教育+家庭教育+服务体系”相结合的创新型教育模式，坚决明确执行“教学效果就是博学教育的生命”这一核心战略，最终实现博学教育健康稳步的可持续发展。

　　这句话意味着：

　　第一、博学教育作为一家教育培训学校，教学质量的提高将是博学教育永恒的核心主题；

　　第二、xx年里，博学教育会将最好的资源投入到确保教学质量的提高上来；

　　第三、博学教育的考核机制将会主要以考核教学质量为核心；

　　第四、博学教育未来的重点工作将极大地转向对于老师队伍的建设、培训和管理，使老师们能够更加出色的教学，最大程度通过家长口碑提升博学教育品牌；

　　第五、我们会根据学生和家长的需求设计切合实际的教学方案，最大程度提升学生和家长满意度和续报率。博学教育服务的核心是提供适合学生的学习方案和优秀的教师资源，尽管硬件条件和其他方面的服务也很重要；

　　第六、健康稳步的可持续发展的核心是良好的业务模式，是基于教学质量的自然提高，任何不利于教学质量提高的行为（尤其是对学生不负责任的行为）都将被令行禁止；

　　第七、健康稳步的可持续发展也包括了管理效益的增长，在xx年里，节约人力、财力、物力的精细化管理将会是博学教育未来管理的重点；

　　第八、健康稳步的可持续发展也意味着博学教育要长久坚持以上的理念。

　　我们从本质上是一所学校，我们永远要遵循办学的规律，把教学质量放在我们工作的核心位置上，把对学生的责任和关怀放在核心位置上。

　　以上就是xx教育xx年最重要的主题，围绕这一主题，博学教育将进行一系列的改革。我们会再次完善博学教育的管理结构、师资结构、人员结构；我们将不断优化人力资源管理，让优秀的人才得到更高的回报。

　　同时通过机制淘汰以及和博学教育学校文化氛围格格不入的人；xx年博学教育一定还会有新的、精彩的片段上映，有些是可以预料的片段，有些可能是出乎意料之外的片段，我希望围绕以上主题，博学教育的每一个片段都应该是美好的。

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇2**

　　最近一段时间，我对警示教育活动的有关材料进行了认真的学习，从正反两方面受到了深刻教育，在这个时期开展警示教育活动，的确是十分必要的，符合人民群众的意愿和要求。见贤思齐，见不贤而深自醒，我对自身在思想和工作上存在的不足，进行了认真的查摆，并针对存在的不足，明确了自己今后努力的方向。以下是我在进行自我教育培训的工作总结。

　>　一、在思想作风上

　　理论学习不够深入。对理论武装头脑的紧迫性认识不足，理论学习不够重视，学习自觉性、积极性和主动性不足，没有实现理论学习的广泛深入开展。对理论的钻研不深入。缺乏“挤”劲和“钻”劲，对理论学习浅尝辄止，不求甚解。理论联系实际不够，学用脱节，运用理论指导实践的意识不强，没有充分把理论和实践紧密地联系起来。理想信念有所淡化。政治敏锐性和政治鉴别力不强，用辩证的观点分析问题的能力有待提高。对社会上存在的拜金主义、享乐主义、个人主义腐朽思想批判不够，抵制不力。

　>　二、在工作作风上

　　业务知识不足。这几年，虽然完成了业务知识的学习，并利用业余时间学习一些相关知识，但所掌握的理论知识和具备的业务水平，还未达到实际工作的要求。对工作有畏难情绪。面对工作压力，自己有时还感到信心不足，找不出解决问题和困难的突破口，出现了畏难情绪。

　　工作方法跟不上时代要求。一是组织能力和管理能力还有待进一步提高，组织开展各项活动时缺乏与人沟通。二是工作协调能力有待改善，对一些牵涉到其他部门的工作未能主动协调办理。三是工作的艺术性不够，做思想工作时的切入点有时把握不准，有时批评人时的方法过于简单，效果不明显，有时处理事情不够冷静，显得不够成熟。

　　>三、在纪律上

　　对工作纪律抓落实不够。执行制度有时不够严格，由于碍于情面，有时对工作中出现的问题没有大胆地进行批评，对各种违规行为处罚不力。在廉洁自律方面略有不足。防微杜渐意识不够强，自我要求不高，对一些小问题上有所放松。有时因工作联系，宴请或接受宴请，把同志关系庸俗化。

　>　四、努力方向

　　关键我们要在真学上下功夫。运用辩证的方法来认识、分析、解决问题;勤学政治理论知识，加强修养和世界观的改造，把修养与完美人格培养结合起来;勤学经济、科技、法律、文化等方面的新知识，做到与时俱进，适应发展迅速、竞争激烈、日新月异新形势的要求。要脚踏实地，埋头苦干，不断拓展工作领域，丰富工作内容，改进工作方式，健全工作机制，不断研究探索本职工作的新途径、新方法，积极针对实际困难出主意，围绕干部群众需求想办法，按照工作要求想点子，努力提高工作针对性。公道办事，照章行事，不搞变通，不走形式，敢于坚持真理，坚决同各种歪风邪气作斗争。

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇3**

　　“培训是永不折旧的投资”，“培训是企业给员工最大的福利”。这两句话，在企业培训中经常会听到。随着知识和技能在经济社会发展中的作用愈来愈重要，如今越来越多的企业都把如何提高企业员工的知识和技能放在了重要位置，不断在实际工作中摸索和探讨员工培训的有关问题。从我这几年做培训角度出发，我个人认为培训工作要抓好“六个一”建设，这就是制定一部符合企业实际的培训制度与流程;组建一支培训管理团队;打造一支高素质的内部培训师队伍;开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件;开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式;建立一套科学合理的培训效果评估体系;

　　>一、制定一部符合企业实际的培训制度与流程

　　每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制度与培训流程。

　　>二、组建一支专业的培训管理团队

　　培训离不开相应的组织，离不开强有力的团队，因此，要组建一支培训管理团队，通过开展对培训管理团队成员的一系列相关培训，以及举办培训工作研讨会，加强培训管理经验的沟通与交流。提升团队的培训管理意识和水平。通过建立团队间的管理机制，培养一支公司的专业培训管理团队。

　　>三、打造一支高素质的内部培训师队伍

　　培训工作的好坏，员工知识与技能掌握程度的深浅，培训师在其中起着很重要的作用，企业应当选拔具有培训授课能力的优秀管理人员组成内部讲师团队。除了培养一批具有较高素质的公共课程培训师和专业培训师外，还必须培养企业各系统、各部门具有一线员工知识与技能培训的培训师，至少应该保证每个系统或部门有一到两名岗位技能培训师，同时，要把新员工“师带徒”工作落到实处。

　　>四、开发一套适合企业实际、兼可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件

　　培训教材的开发与选择，也是培训工作取得成败的关键，因此，企业应该根据自身实际需要，开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件，如关键岗位员工的业务技能与服务意识培训课件、中层以上员工职业素质提升的培训课件。同时，要组织企业内部培训师编写公司主要岗位操作手册、职位说明书、工作流程等专业或系统公共课程教材;编写重要岗位操作技能、管理技能课件;派遣内部培训师参加外部培训课程，回来后进行二次培训，形成内部培训课件;外部购买培训光盘或书籍。开发适合企业生产、管理、运营等实际的培训教材;

　>　五、开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式

　　为了便于对培训工作的管理，树立全员培训意识，建议培训实行分级管理，也就是实行三级培训管理，一级培训由公司培训主管部门安排培训;二级由各职能系统(如管理类、业务类、技术类、研发类、生产类等)组织员工培训;三级由各车间、职能部门安排培训;

　　在培训模块上，根据岗位与工作职责的不同，采取多模块的形式，如管理知识模块、后备干部队伍建设模块、岗位技能模块、新员工培训模块、企业文化与制度建设模块(员工行为规范、行为准则、管理制度流程)、在职员工学历进修模块等等。

　　培训方式上，不拘形式，实行灵活多样的方式，如师带徒、专题研讨会、读书讨论座谈会、视频在线培训、e-leaning培训系统(包括现场讲授、职务代理、外派培训、专题研讨、员工自主学习)。

　　>六、建立一套科学合理的培训效果评估体系

　　评估是为了检验培训工作的效果，评估也是为了更好的促进今后的培训工作，因此，每一项培训结束后，就应该对培训效果进行评估。通过满意度、知识层、行为层、业绩层等四个层次，从培训课程实施的数量、员工素质以及技能提高的程度、员工满意度以及员工行为改变与工作效率提高情况等四个方面评测，来评估整个培训工作的效果。

　　以上六个方面，我认为是企业培训体系中不可缺少的部分，所以抓好培训的“六个一”建设，是培训工作很重要的环节。

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇4**

　>　一.2024年工作总结

　　（一）2024年教育培训计划完成情况说明

　　2024年以来，XX分公司各项目部按照公司战略发展要求，坚持“创建学习型组织，培育知识型员工”的培训理念，围绕2024年的培训工作计划，紧扣公司“35131”重点人才培养工程实施规划要求，有序开展各项培训教育工作，切实提高员工业务素质。片区三个项目部积极响应公司培训要求，组织相关人员参与送上级单位、送外培训和内训，培训考核效果良好，培训教育质量较高。

　　具体情况如下：一是培训参与度高，覆盖面广。截止2024年12月1日，2024年共完成培训项目105项，计划培训项目63项，已完成的培训计划内的培训项目62项，计划外培训项目数量43项。XX项目公司员工32人，开展83次培训，参训人员达754人次；海南工程项目公司员工11人，开展21次培训，参训人员695人次。培训教育做到了全员参与全覆盖。二是培训内容针对性强，基本满足各层级员工需求。在外部培训上，既有中层管理人员培训、项目经理培训、安全总监培训、青年骨干培训等为项目中层管理人员开展培训，还有税务培训、起重设备安全管理培训、轨道梁桩基施工培训、交建云电商平台推广、隧道爆破安全管控及技术培训等针对各部门岗位技能培训和粤建安三类人员取证、海南建培八大员等各种取证培训，培训内容基本满足了各层级员工的需求。在内部培训上，全面开展疫情防控知识培训、保密教育、安全教育培训、施工管理、设备管理、工程质量管理、试验管理、工艺技术、采购管理、成本管理、人力资源管理、法律法规学习、合同管理、党组织与企业文化建设、治安保卫管理等理论知识和专业技能培训内容，也有有限空间应急演练、群体性突发事件演练、消防演练等实操性培训。

　　（二）年度教育培训工作完成情况（亮点、创新点）；

　　1.对年度工作中培训项目开发、培训体系建设等工作综合盘点

　　在培训项目开发上面，通过对项目部员工培训需求调研、策划，结合片区项目特点，XX分公司项目主要开发了以下培训课程：一是针对保密工作要求，结合集团和公司教材以及国家保密法制法规等开发和完善了一系列保密教育培训教材，包含防间保密教育视频（9个培训课程）、编写保密宣传手册、进退场保密教育等保密课程，对参建人员进行常态化教育，多种形式并举，效果明显。二是开发了一系列安全培训课程，包含安全体验馆工人劳保用品使用学习、现场起重吊装运输安全教育培训、塔吊安装班组专项安全教育培训、防暑降温专项安全培训等8项安全教育培训课程。

　　在培训体系建设方面，XX分公司各项目都对自身培训体系进行了一定程度的完善。一是结合公司相关制度，修订、完善各项管理制度。制定《XX项目部技术培训管理制度》，明确了各层级培训管理人员的职责及定位，细化培训工作流程，规范化开展施工技术培训。二是有效整合各项培训资源，围绕员工岗位能力提升目标，进一步挖掘和培养合格的内部培训讲师。按不同的职位序列和不同类别的培训项目进行分类，有针对性开展内部培训课程的研发。三是加强培训效果评估和跟踪工作。通过课后填写培训效果评估表和对培训开展一段时间后员工工作表现追踪，了解培训课程实际效果，从而进行进一步完善。

　　2.本单位年度开展重点培训项目，对相关培训项目进行客观评价

　　2024年，XX分公司开展重点培训项目主要有：一是面向全体参建人员的保密教育，包括进退场保密教育、保密法制宣传教育、防间保密视频学习。二是安全教育，包括进场人员三级安全教育、安全继续教育、高处作业培训、施工用电安全培训、起重作业安全培训等。三是面向项目部各层级、部门人员进行的岗位技能培训，包括中层管理人员培训、税务培训以及各种取证培训。这些培训项目覆盖范围广、针对性强，有效结合了业务需求和岗位要求，有利于打造一支高素质的团队。

　　3.本单位安全质量教育培训开展情况

　　本年度项目部计划开展安全教育类培训15项、实际完成，计划开展质量管理教育培训15项，实际完成项。其中理论知识培训内容有项，参训人，实操类培训项，参训人。通过本年度开展各项安全质量教育培训，项目部和参建队伍管理人员安全质量意识普遍提高，安全操作技能明显提升，促进了项目部安全质量文化建设。项目部全年组织入场三级安全教育培训累计611人次，各类专项安全培训302人次，其它安全培训61人次。其中专项安全培训包括起重作业专项安全培训、现场施工用电专项安全培训、高处作业专项安全培训、爆破作业专项安全培训、安全文件学习专项安全培训、大临设施施工专项安全培训、消防安全专项安全培训、节前节后安全注意事项专项安全培训等。培训形式主要包括会议形式、张挂形式、音像制品、现场观摩演示形式等。通过培训课程评估表反映情况，各项安全培训均达到了预期效果，提高了作业人员的安全意识，为项目施工安全顺利推进保驾护航。

　　4.培训工作中的亮点、创新

　　XX分公司培训工作中的亮点主要有：一是培训内容针对性强。按照“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，切实加大培训力度，使各级、各部门人员的知识、技能和综合素质能够满足任职岗位的需要。一是通过座谈会形式，邀请外部单位进行培训学习。如为了提高保密工作专业性，多次与业主单位、公司开展保密座谈交流会，切实提升项目部保密工作经验有效提高了保密办人员的保密工作能力，提升了项目部保密工作开展水平的发展。二是开设图纸学习培训班。利用每周一、二、四、七晚上7:30-10:30，组织工程部全体人员对图纸进行集中讨论和领导班子专题讲解形式，熟悉和掌握施工图纸，提高现场施工作业管理水平。三是培训形式多样化，培训方式不只局限于会议室的PPT讲解授，还包括有限空间应急演练、消防安全演练等理论和实操相结合的培训项目，有效提升了参训人员实际操作能力。

　　5.针对培训流程及培训档案管理、培训资源、关键群体教育培训、延伸性教育开展、培训记录的反思

　　为促进人才结构的优化和培养高素质人才，XX分公司各项目均以334工程为抓手，持续推进人才培养。这一年以来，培训流程还不够完善，缺少对培训结果和质量考评和后续工作产出的持续关注；培训档案做到了电子档案和纸质档案的整理、归档和汇总，存放有序；利用局、公司和项目部现有资源，对领导班子、专业技术人员、青年骨干都开展了多次培训，基本满足了各个群体的培训需求。

　　6.面对突如其来的疫情，各单位如何适应防控需求并开展培训工作，做了哪些工作和创新，效果如何

　　2024年初以来，受新冠肺炎疫情影响，现场培训难以正常组织实施。但在此期间，项目部不忘加强员工培训，停工不停学，努力开拓培训方式方法，积极依托网络平台，开展线上培训，坚持以考促学，以使培训工作有序进行，真正做到防控和培训两不误，确保全年培训计划的全面完成。

　　一是录制疫情防控知识宣传录音，在项目部门口、工人营区和施工现场入口反复播放，有效提高防疫意识和技能。

　　二是分批次开展培训工作，精简培训时间，降低培训人员聚集交叉感染风险，提升了培训效率的同时也推进了培训工作开展。

　　三是建立网上学习群，及时收集推送最新政策和解答工作中疑难问题，共享学习资料，提高了OA网络学院和公司培训课程资源利用率。

　　四是依托现代化教学媒体，开展线上互动培训。应用腾讯会议室等平台组织在线直播授课，通过在线直播授课，加强培训交流，提升培训效果，提高工作效率。

　　（三）存在的不足、困难及对策、措施

　　1.培训计划与施工生产工作冲突，效果打折。由于工程项目特点，在施工生产、迎检工作等存在冲突时，许多培训需要缩减培训时间或者不得不取消，影响力培训效果。面对这种情况，项目部根据生产工作计划，提前谋划，不定期调整培训计划，利用周末、周例会、雨天等施工生产任务较少时期，安排培训项目，确保培训计划有效落实。内部培训时间过于紧凑，员工没有充分的消化培训内容；

　　2.部分员工参训积极性不高，缺乏主动学习意识。针对这种情况，一是及时约谈，消除员工负面情况，鼓励员工积极参与。二是加强培训考核，对出勤情况、员工参训后工作表现等进行跟踪，在季度绩效评价和评优评先时把培训态度作为一项重要考核指标。三是进一步完善培训课件和改善培训方式，增强培训吸引力。

　　3.网络学院的建设及推广存在哪些问题；有何建议或者解决对策、措施

　　今年以来公司网络学院推广极大丰富了公司培训课程，给员工带来了学习专业知识新渠道。但是网络学院在使用过程中也存在一定的问题：一是网络学院稳定性不够，部分视频课程清晰度不高，使用体验不佳，建议公司加强网络硬件设施优化，提高使用体验。二是网络学院课程较少，而且大部分是以前课程，希望公司引进更多优质课程，并及时更新最新课程。

　　4.受疫情影响，培训项目的策划、实施和效果存在哪些问题，哪些需要改进，哪些是本单位暂时无法解决的实际困难及对策、措施

　　受疫情影响，部分项目采取了线上视频培训方式，主要采用好视通、交建通和腾讯视频方式，但是由于培训硬件网络设施条件限制和项目部网络约束，导致部分培训效果不佳。后续希望公司加强网络硬件设施和拍摄设备投入，提升培训体验。项目部也一直在想办法，在保密原则下积极参与线上培训。

　　>二.2024年工作思路。

　　（一）2024年教育培训主要思路。（2024年工作思路必须结合公司司务会及生产会精神、各单位年度工作重点，重点关注管理人员、主营业务和新业务人员培训项目）

　　1.重点、关键群体培训项目

　　一是做好领导班子培训，提高领导班子经营管理能力。积极动员领导班子参与中层管理人员培训、项目经理培训、安全总监培训、TFO鹰击长空管理培训，增强领导班子管理水平和经营能力。二是做好专业技能人员培训，提高业务水平。针对项目部各部门人员，积极组织参与局、公司的相关岗位技能培训，提高业务水平，鼓励其在做好本职工作的同时报名建筑师、八大员等各类考证培训，提高专业知识水平。三是新入职人员岗前培训和新员工培训，针对这类人群主要是做好公司企业文化宣贯和基本制度讲解，让其尽快融入工作。四是做好农民工队伍培训教育，包括保密教育、安全教育和三级交底培训教育，提高参建队伍保密和安全意识，增强施工专业技能。

　　2.培训课程体系建设

　　一是继续完善项目部培训管理制度，打造符合项目部特点管理制度，确保培训计划有效落实。二是开发一批优质培训项目。通过培训调研和严密策划，组织管理骨干和技术人才编写内训项目，提升项目部内训水平和质量。三是积极搭建学习平台，培养让管理人员和技术骨干走上讲台，以项目部技术骨干、各部门主管和经验丰富的“老”员工为主，不断丰富专业培训内容，紧密结合生产实际，科学合理的设置培训课程，切实有效的增强培训工作的针对性和实效性。坚持开展读书分享会活动，鼓励员工读好书，好读书。将技术比武、劳动竞赛与培训相结合，在生产工作中提升专业技能。

　　3.培训运作思路

　　2024年，项目部培训工作将通过调查员工培训需求，做好培训计划的基础上，以内外部培训相结合的方式，积极派送人员外出培训学习的同时，做好内部培训体系的建设：在完善培训教育制度的基础上，做好内部培训师的培养，打造高质量的精品课程，做到培训内容有针对性和吸引力，激发员工参与的积极性，打造学习型组织，培养知识型员工。

　　4.针对常态化的疫情防控形势，如何保证教育培训工作的有效开展

　　一是做好线上和线下培训有机融合。线下培训可以因材施教，同时有助于观察受训者的情绪，促进受训者有针对性地进行学习，这是现阶段线上培训无法做到的，同时线上培训受空间等因素的影响，要想保证培训效果落地，就必须在开发线上培训的同时，加强与线下的沟通融合。可以在线上培训结束后开展培训效果调查，采集与线上培训相关的信息以及受训者的意见和建议，对线上培训进行全面评估，以期进行有针对性地改进；可以将理论知识类课程做成“微课”通过线上平台供受训者学习，也可视情况进行“直播”，而技能提升或经验萃取类的课程可以放在线下，避免线上线下“两张皮”；可以充分利用线上资源的丰富性和易得性，对不同平台的相关资源进行收集、整合，构建一套完整的线上培训系统，使受训者不受时间、地点影响，做到随时学、随地学；重视一线员工的经验积累，各个岗位的员工在日复一日的工作中积累了大量的一手资料和丰富的实践经验，可以在发展内训师的同时，将这些资料进行归纳、提取，不但可以丰富线上内部培训资源，而且内部培训师逐渐成长起来后也为企业降低了培训成本。

　　二是建立长效的线上学习机制。在构建了一套完整的线上培训系统后，企业还应考虑线上学习监督机制的打造，若没有科学性、规范性、激励性的学习机制，线上培训可能只是空中楼阁，或者培训效果大打折扣。长效的线上学习机制，首先要加大宣传力度，使线上培训模式深入人心，达到员工认可、员工常用的程度；其次要配置高质量的教育培训内容，高质量不仅要注重质量，更要贴近员工需求，通俗易懂、乐于接受；第三可以在线上培训系统中设置积分及考评检验模块，定期对积分及考评情况进行公示及奖励，提高员工线上学习的积极性。

　　（二）对四航局、二公司2024年教育培训发展的意见和建议，包括对本单位及公司存在的主要问题以及解决建议

　　1.进一步加强内训师队伍的建设。公司的专业培训人员和项目部讲师数量少，无法满足培训需求，应提高培训师水平和数量，做好培训师队伍建设。

　　2.培训的形式可以更加的多样性，比如到同行中的先进单位或是其他优秀的企业中学习；与兄弟单位或优秀企业加强沟通，邀请优秀人才授课或到优秀企业中培训学习。

　　3.做好网络学习平台的建设。利用网络资源，购买精品课程，方便员工利用工作业余时间学习专业知识和技能。

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇5**

　　现在我代表我校全体教职员工，将我校在二零一四年度的工作，向各位领导作一报告：

　　在上级有关部门的正确领导下，在全校教职员工的共同努力下，一年来，我校坚持严格按照国家的法律法规办事，诚信办学，两个文明建设成效显著，为社会培养造就了一批实用的科技人才，做到了让领导放心，让家长满意，受到社会各界的认可和赞同。

　　一年来，我校不断加强学校领导班子建设，一个学校领导班子的素质、水平、思想境界、奉献精神决定着学校各项工作的发展进程。我们定期组织学校领导成员，认真学习党和政府的有关方针政策，提高政治思想觉悟，建立建全学校各项规章制度，对加强班子队伍建设，提高工作效率，起到了较好的促进作用。

　　一年来，我校坚持以人为本，狠抓教育教学改革不放松，开展教职员工技能比赛活动，我校共有教职员工七人，其中有六名担任教学工作，为了提高教师人员的教学水平，我们定期对教师进行业务考核比赛活动，活动每季度进行一次，对成绩突出的教师，给予相应的物质奖励和全校通告表扬。极大的调动了教师工作学习的积极性，在此次活动中，王艺蒙、王东方老师全年成绩突出，被评为“先进工作者”称号。通过比学赶帮，教师们的教学水平有了很大提高，取得了良好效果。

　　一年来，我校积极投身公益事业，对有困难的下岗职工及困难家庭学员，实行学费减免活动，有不少学员从中得到实惠，减轻了经济负担。学员徐翠叶，一年前下岗，家庭经济比较困难，我们了解情况后，对她的学费给予了照顾。我们还投入人力物力，开展“电脑免费培训月”活动，一个月来，参加培训的学员有三十六名，使他们相应的提高了电脑应用水平，有的学员通过学习，找到了工作。此项活动取得了良好的社会效益。

　　把握现在，展望未来，我们信心满怀，今后，我们将继续不断努力，在上级有关部门的领导和关怀下，把我校的各项工作做好，将我校的教育事业做大做强，让领导放心，让人民满意!为社会做出自己应有的贡献!

**线上教育培训机构员工2024的年度工作总结篇6**

　　任职培训专员以来已有一年多的时间，在这一年多的的时间里，工作与学习并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了岗位职责，充实了工作内容，完成了工作任务。

　　现就这一年多来开展的主要工作做简要总结。

　　>一、培训情况

　　1、组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程，\_月至\_月，新员工入职培训共组织实施了期，受教育员工668，平均每期参加17人，入职培训规章制度、质量管理、安全环保教育三门课程覆盖率为100%。

　　2、关于公司级及单位培训：\_月至\_月公司级培训共实施15次，培训人数为6人，重点落在机动部组织的点检技能与案例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合应急预案、煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训;\_至\_月各单位培训实施107场，培训人数为4688人，各单位的培训重点落在安全环保、工艺质量、技能操作等方面。

　　3、特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，\_月组织炼钢厂、锅炉培训考证，人数为\_，\_月组织动力厂报考锅炉三级考证，人数为\_人，报名完毕，等待对方培训考证通知;\_月组织炼铁、烧结行车人员考证，人数为\_人。

　　与此同时，在领导的指导下，组织实施月接收的平沙锅炉班学员人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了16操考试结束后优先录取了人，及时填补了锅炉工、行车工离职给公司带来的较大人员的缺口。

　　>二、常规培训管理情况

　　1、培训设施管理情况：所有\_培训教室\_月-\_月使用83场，培训设施依旧保持原样，教室每培训结束之后都有要求单位进行清扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况;

　　2、培训教室的使用，除了每周二、周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫;关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找